Paris, le 03/06/2023

Politique de rémunération Banque Hottinguer

La politique de rémunération de la Banque Hottinguer a pour objectif de garantir l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs, en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité tout en promouvant les valeurs de la Banque.

Elle repose sur des principes de non-discrimination et d'équité entre les salariés et s'appuie sur des principes communs pour tous. Pour les dirigeants mandataires sociaux, elle vise en outre à reconnaître la mise en oeuvre de la stratégie du Groupe sur le long terme dans l'intérêt de ses actionnaires, de ses clients et de ses collaborateurs.

I . Objectifs de la politique de rémunération

La politique de rémunération menée par la Banque Hottinguer s'inscrit dans le cadre d'une performance durable et poursuit les objectifs suivants :

- Récompenser les performances individuelles et collectives
- Attirer, retenir et motiver pour tous les métiers, les collaborateurs, les talents stratégiques et les ressources clés,
- Favoriser l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs,
- Promouvoir une gestion des risques saine et efficace et s'assurer que les collaborateurs ne sont pas incités à prendre des risques inappropriés
- Prendre en compte des mesures destinées à éviter des conflits d'intérêts
- Harmoniser les intérêts des collaborateurs avec ceux du Groupe et ceux des actionnaires

II. Gouvernance de la politique de rémunération

La politique de rémunération est évaluée tous les ans. Elle est élaborée par le directoire et approuvée par le Conseil de surveillance sur avis du Comité des rémunérations.

Le Conseil de surveillance évalue tous les ans la politique et les pratiques de rémunération au niveau consolidé pour le personnel identifié à partir d'une évaluation interne indépendante.

La politique de rémunération est conforme aux dispositions de la Directive CRD V entrée en vigueur fin décembre 2020 :

- Elle respecte le principe de la neutralité au regard du genre et de l'équité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ;
- Elle définit un périmètre de population régulée conforme au Règlement Délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021 sur la base des critères d'identification précisés dans les standards techniques réglementaires de l'EBA (niveau de responsabilité, d'impact en risque et niveau de rémunération totale) ;
- L'Assemblée Générale des actionnaires a autorisé un ratio variable / fixe maximum de 200% pour les preneurs de risque dès lors qu'il n'y a pas d'entrave à la capacité de la Banque à atteindre ses objectifs en matière de fonds propres.

III . Principes de la politique de rémunération

Les enveloppes de rémunération variable sont déterminées par métier au regard :

– des résultats financiers après prise en compte des risques et de la capacité du Groupe à renforcer sa solidité financière ;

– des allocations individuelles tenant compte d'une évaluation annuelle managériale incluant des indicateurs liés à la gestion des risques et à la conformité (notamment critères liés au respect des réglementations;